Departamento de Trabajo de Carolina del Norte

Pagos y Horarios: Noticia a los Empleados

Acta de Pagos y Horarios

Salario Mínimo: $7.25 (con efecto 7/24/09).

Los empleadores en Carolina del Norte están obligados a pagar el más alto de los salarios mínimos establecidos por las leyes estatales o federales. El salario mínimo federal se incremento a $7.25 por hora con fecha efecto de 24 de julio de 2009; por lo tanto, los empleadores en Carolina del Norte están obligados a pagar a sus empleados por lo menos $7.25 por hora.

El empleador puede pagar el mínimo de $2.13 por hora a empleados que reciben propinas, siempre y cuando cada empleado reciba suficientes propinas para cubrir la diferencia entre el pago recibido y el pago mínimo. Se debe permitir que los empleados se queden con todas las propinas, excepto cuando sea permitido crear un fondo común y que las propinas de cada empleado no sean reducidas en más de un 15%. El empleador deberá mantener la cuenta de todas las propinas de una manera precisa y completa, tal y como lo certifique cada empleado de forma mensual o para cada período de pago. Sin estos registros, no se le permitirá al empleador tener derecho al crédito por las propinas.

Ciertos estudiantes de tiempo completo pueden recibir 90% del pago mínimo, redondeado al múltiplo inferior de cinco centavos.

Tiempo Extra

Tiempo y medio debe ser pagado por tiempo de trabajo que exceda 40 horas en una semana laboral, con excepción de trabajo que exceda 45 horas en una semana laboral en establecimientos de recreo y diversión de temporada. La estipulación estatal de tiempo extra no es válida para algunos empleadores y empleados que están exentos.

Empleo de Jóvenes Menores de Edad

Las reglas para todos los jóvenes menores de 18 años de edad son: Se requieren Certificados de Empleo a Menores (Youth Employment Certificates, YEC). Para obtener un certificado visite nuestro sitio de Internet: **www.nclabor.com**.

Ocupaciones peligrosas o perjudiciales: El estado y las leyes laborales federales protegen a los trabajadores menores de edad haciendo ilegal para los patronos que los contraten para desempeñar trabajos peligrosos. Por ejemplo, los trabajadores no agrícolas menores de 18 años de edad no podrán operar un montacargas; operar varios tipos de equipo motorizado tales como máquinas de cortar carne, sierras circulares, sierras de banda, maquinaria de panadería o máquinas de carpintería; trabajo de electricista o como ayudante de electricista; o trabajo a cualquier altura por encima de 10 pies, incluyendo el uso de escaleras y andamios. Para una lista completa de trabajos prohibidos, por favor visite nuestro sitio web en **www.nclabor.com.**

Reglas adicionales para jóvenes de 16 y 17 años: No deben trabajar entre las 11:00 p.m. y las 5:00 a.m. cuando tienen escuela al día siguiente. Excepción: cuando el empleador tiene permiso por escrito de los padres y del director de la escuela del menor.

Reglas adicionales para jóvenes de 14 y 15 años:

Donde pueden trabajar: Comercios de venta al por menor, establecimientos que sirven comida, estaciones de servicio y oficinas de otros negocios. No se permite el trabajo en fábricas, minería o lugares de construcción, o con maquinaria motorizada, o en los lugares de negocios que tengan una licencia de ABC para la venta o consumo de bebidas alcohólicas; con la excepción de que los jóvenes de por lo menos 14 años de edad pueden trabajar en el exterior del edificio con el consentimiento escrito del padre, la madre o guardián, provisto que el joven no esté involucrado en preparar, servir, proveer, o vender bebidas alcohólicas.

Horas máximas por día: tres en días escolares, ocho en días sin escuela.

Horas máximas por semana: 18 durante el período escolar; 40 cuando las escuelas no están funcionando.

Horas del día: Pueden trabajar solamente entre las 7:00 a.m. y las 7:00 p.m. (hasta las 9:00 p.m. desde el 1 de junio hasta el Día del Trabajo).

Descansos: Descansos de 30 minutos son requeridos al final de un período de cinco horas consecutivas de trabajo.

Reglas adicionales para jóvenes de menos de 14 años de edad: En general, no se les permite trabajar, excepto cuando trabajan para sus padres, en reparto de periódicos a domicilio, o como modelos o actores en cine, televisión, radio o producciones teatrales.

Estas reglas de empleo a menores no son válidas en trabajos de agricultura, domésticos o gubernamentales.

Pago de Salarios

Los salarios deben ser pagados en el día regular de pago. Si se solicita, el cheque de pago final debe ser enviado por correo. Cuando la cantidad del salario está en disputa, el pago por parte del empleador de la porción no disputada no debe interferir con el derecho del empleado a continuar su reclamo por el resto del salario.

Los empleados deben ser notificados de los días de pago, la cantidad del pago, reglas sobre vacaciones y ausencias por enfermedad, y acerca de comisiones, bonos, y otros asuntos relacionados con el pago. Los empleadores deben notificar a los empleados por escrito o a través de un aviso colocado en un lugar accesible a los empleados, sobre cualquier reducción en la cantidad prometida de los salarios por lo menos 24 horas antes de tal cambio.

Las deducciones en los salarios están limitadas a aquellas requeridas por la ley y a aquellas acordadas por escrito en el día de pago o anteriormente. Si la autorización que el empleado firma no especifica el monto a ser deducido, el empleado deberá recibir antes del día de pago (1) notificación por escrito de la cantidad que va a ser deducida, (2) notificación por escrito de su derecho a retirar la autorización, y (3) tener una oportunidad razonable de cancelar su autorización. La autorización por escrito o la notificación por escrito puede estar dada en forma electrónica mientras se cumplan los requerimientos del Acta de Uniformidad en las Transacciones Electrónicas (Capítulo 66, Artículo 40 de los Estatutos Generales de Carolina del Norte).

La retención o desvío de salarios debidos al empleado para su beneficio no pueden hacerse si resultan en la reducción del salario por debajo del salario mínimo. Ninguna reducción puede ser hecha a salarios debidos por tiempo extra.

Deducciones por falta de dinero o bajo inventario de mercadería, o por daño a la propiedad del empleador, no pueden hacerse a menos que el empleado sea notificado con siete días anticipación. Esta regla de siete días no es aplicable a deducciones hechas por terminación del empleo. Un empleador no puede recurrir a fraude o presión para requerir a los empleados el pago de cantidades que están protegidas.

Si el empleador ofrece un plan de vacaciones a sus empleados, el empleador debe dar tiempo sin trabajar o pago en lugar del tiempo de vacaciones, de acuerdo a las reglas y prácticas de la compañía. Los empleados deberán ser notificados por escrito o por medio de un aviso público, sobre cualquier regla o práctica de la compañía que resulte en la pérdida o reducción del tiempo o pago de vacaciones. Los empleados que no han sido notificados no están sujetos a esa pérdida o reducción de vacaciones.

Las estipulaciones sobre el pago de salarios son aplicables a todos los empleadores del sector privado con actividad en Carolina del Norte. Las estipulaciones sobre el pago de salarios no son aplicables a ninguna agencia o instrumento de gobierno federal, estatal, o local.

Quejas

La Oficina de Salarios y Horas (Wage and Hour Bureau) del Departamento de Trabajo de Carolina del Norte investiga quejas y cobra salarios atrasados más los intereses que se le deban al empleado. El Estado de Carolina del Norte puede iniciar una acción civil o criminal contra un empleador por violaciones de la ley. El empleado también puede iniciar una acción legal para recuperar salarios atrasados. La corte le puede otorgar los costos de abogados, gastos de la corte, pagos por daños, e intereses.

Cualquier persona que tenga una pregunta en relación al Acta de Salarios y Horas, puede escribir o llamar a:

N.C. Department of Labor
Wage and Hour Bureau
1101 Mail Service Center
Raleigh, NC 27699-1101
Teléfono: 1-800-625-2267 ó (919) 807-2796
Fax: (919) 807-2786
Correo Electrónico: ask.wageandhour@labor.nc.gov
www.nclabor.com

La Contratación a Voluntad—Leyes de Derecho al Trabajo

Carolina del Norte es un estado con contratación a voluntad. El término "contratación a voluntad" simplemente significa que a menos que haya una ley específica para proteger a los empleados o que haya un contrato de empleo que provea lo contrario, entonces el patrono puede tratar a sus empleados como considere apropiado y el patrono puede despedir a un empleado a su voluntad por cualquier razón o sin ninguna razón en absoluto.

Carolina del Norte es un estado con "derecho al trabajo", lo que significa que el derecho de una persona a trabajar no puede ser negado o impedido porque esa persona pertenece o no pertenece a un gremio. Además, un empleador no puede requerir a una persona que pague a un gremio cuotas, aranceles, u otros cargos como condición de empleo o de continuación de empleo. Además, un empleador no puede establecer un acuerdo con un gremio por el cual (1) a personas no afiliadas les es negado el derecho a trabajar para ese empleador, (2) la afiliación al gremio es una condición para empleo o continuación de empleo, o (3) el gremio adquiere monopolio sobre el empleo en una empresa.

Además, en *CWA v. Beck*, 487 U.S. 735 (1988), la Corte Suprema de los E.E.U.U. indicó que si un acuerdo de negociación colectiva entre un patrón y un sindicato requiere que los empleados paguen cuotas periódicas uniformes y cuotas de membresía, los empleados que no son sindicalistas pueden oponerse al uso de sus pagos para ciertos propósitos y pueden ser obligados a pagar únicamente la parte de cuotas del sindicato referentes la negociación colectiva, la administración de contrato y el ajuste del agravio. Así que, si usted cree que le han obligado a pagar deudas u honorarios usados para pagar actividades no directamente relacionadas con los deberes de negociación colectiva, usted puede tener derecho a un reembolso o a una reducción apropiada en pagos futuros.

El Departamento de Trabajo de Carolina del Norte no tiene autoridad para aplicar estas leyes, pero si usted tiene preguntas puede contactar a "Regional Office of the National Labor Relations Board" (NLRB) en la siguiente dirección y teléfono:

NLRB—Region 11 Office
Republic Square
4035 University Parkway, Suite 200
Winston-Salem, NC 27106-3325
(336) 631-5201

Discriminación en el Empleo

La Oficina de Discriminación en el Empleo (Employment Discrimination Bureau, EDB) del Departamento de Trabajo de Carolina del Norte aplica el Acta de Discriminación por Represalia en el Empleo (Retaliatory Employment Discrimination Act, REDA). Los empleados involucrados en las siguientes actividades están protegidos contra represalias o discriminación por parte de sus empleadores:

- Reclamos de compensación al trabajador (workers' compensation claims)
- Quejas relacionadas con salarios y horas
- Quejas relacionadas con seguridad y salud ocupacional
- Quejas relacionadas con seguridad y salud en minas
- Exámenes genéticos
- Anemia drepanocítica o falciforme (sickle cell anemia)
- Servicio de la Guardia Nacional de Carolina del Norte
- Sistema de justicia juvenil
- Víctimas de violencia doméstica
- Quejas con respecto a la regulación de pesticidas

Los empleadores que tengan preguntas relacionadas con la aplicación del Acta de Discriminación por Represalia en el Empleo, o los empleados que sientan que han sido discriminados o han recibido represalias, pueden contactar a un representante de la Oficina de Discriminación:

N.C. Department of Labor
Employment Discrimination Bureau
1101 Mail Service Center
Raleigh, NC 27699-1101
Teléfono: 1-800-625-2267 ó (919) 807-2831
Fax: (919) 807-2824
Correo Electrónico: ask.edb@labor.nc.gov
www.nclabor.com

Todas las quejas deben ser hechas dentro de los 180 días de la fecha de la represalia.

To find out more information about this poster and to download all of the required state and federal posters, please visit our Web site at: http://www.nclabor.com/posters/posters.htm